



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Samuli Raumanni

Liikunnan merkitys osana työhyvinvointia

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

3 / 2020

Tekijä Otsikko	Samuli Raumanni Liikunnan merkitys osana työhyvinvointia
Sivumäärä Aika	33 sivua + 1 liite 2.3.2020
Tutkinto	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Lehtori Lilian Snellman
<p>Opinnäytetyössä tarkastellaan liikunnan merkitystä osana työhyvinvointia. Teoreettisessa viitekehysessä määritellään liikunnan merkitystä ihmisen henkiseen, fyysiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin liittyen. Viitekehysessä perehdytään myös päivitettyihin liikuntasuosituksiin. Edellä mainittujen asioiden lisäksi tarkastellaan Maslowin tarvehierarkian pohjalta kehitettyä työhyvinvoinnin porrasmallia, jossa terveellisiin elintapoihin kuuluva liikunta toimii olennaisena osana.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia työssäkäyvien ihmisten liikuntatottumuksia ja selvittää konkreettisesti sitä, millaisia vaikutuksia liikkumisella koetaan olevan työelämässä sekä arjessa jaksamiseen. Lisäksi tiedustellaan, millaisia toiveita henkilöstöllä on yritykselle, ja miten yritys voisi tukea työntekijöiden liikkumista arjessa.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena eräässä Catering-alan yrityksessä. Aineisto kerättiin strukturoidulla kyselykaavakkeella, jossa oli kaksi avointa kysymystä. Kyseylomakkeiden vastausprosentti oli 86%. Työssäni esittelen vastauksia pääasiassa prosenttilukujen ja kuvioiden avulla.</p> <p>Tutkimustuloksista nousi esille se, että liikuntaa arvostettiin ja sillä koettiin olevan positiivinen vaikutus työelämään. Säännöllisellä liikkumisella oli yhteys työstressin ehkäisyssä. Vastaajat toivoivat, että työnantaja kannustaa työntekijöitä liikkumaan, esimerkiksi tarjoamalla erilaisia liikuntaseteleitä. Myös työpäivän aikana järjestettävä taukojumppa oli toivottavaa. Liikunnan avulla voidaan edistää työssäjaksamista sekä ehkäistä ja minimoida mahdollisia sairauspoissaoloja. Liikunnalla koetaan olevan paljon positiivisia vaikutuksia yleiseen jaksamiseen ja hyvinvointiin. Liikunnan avulla voidaan ennaltaehkäistä sairauksia ja tukea terveyttä edistäviä elintapoja.</p>	
Avainsanat	liikunta, hyvinvointi, Maslowin teoria, liikuntasuositus, työstressi

Author Title	Samuli Raumanni The relevance of physical activity as part of work well-being
Number of Pages Date	33 pages + 1 appendices 2.3.2020
Degree	Bachelor of Business Administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organizational Development
Instructor	Lilian Snellman, Senior Lecturer
<p>The thesis examines the importance of exercise as part of well-being. The theoretical framework defines the importance of exercise for a person's mental, physical and social well-being. The framework also explores updated exercise recommendations. In addition to the above, the framework examines the work well-being model based on Maslow's hierarchy of needs theory where which exercise plays a crucial part of healthy lifestyle well-being.</p> <p>The aim of the thesis was to investigate the exercise habits of employed persons and to clarify in concrete terms the effects people see from physical activity to working life and general well-being. It also clarifies what kind of wishes the staff have for the company and how the company could support the physical activity of employees.</p> <p>The study was carried out using the quantitative research method in a Catering company. The data was collected using a structured questionnaire with two open-ended questions. The response rate to the questionnaires was 86%. In the paper, I present the answers are mainly presented through percentages and graphs.</p> <p>The results of the study showed that physical activity was valued and considered to have a positive impact on working life. Regular exercise had a connection on preventing work stress. Respondents hoped that the employer would encourage employees to exercise, for example offering various sport vouchers. A break for exercising during the working day was also desired. With exercise it is possible to improve the well-being of employees and minimize or even prevent sick leaves. Exercise is perceived to have many positive effects on overall well-being. Exercising can help prevent illnesses and support healthy lifestyle physical activity supports healthy lifestyle habits and can help prevent illnesses.</p>	
Keywords	physical activity, well-being, Maslow's theory, exercise recommendation, work stress

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Työn tavoite sekä aiheen rajaus	2
1.2	Tutkimusmenetelmä	2
1.3	Työn viitekehys	3
2	Liikunnan terveysvaikutukset	4
2.1	Liikuntasuositukset	5
2.2	Fyysinen hyvinvointi	7
2.3	Henkinen hyvinvointi	8
2.4	Sosiaalinen hyvinvointi	10
2.5	Liikunnasta apua työstressiin	10
3	Työhyvinvointi	11
3.1	Työntekijän oma hyvinvointi	12
3.2	Hyvinvoiva työyhteisö	15
3.3	Liikunnan vaikutus työhyvinvointiin	18
4	Tutkimuksen luotettavuus, toteutus ja tulokset	19
4.1	Validiteetti	19
4.2	Reliabiliteetti	20
4.3	Tutkimuksen toteutus	21
4.4	Tutkimuksen tulokset	22
5	Johtopäätökset	27
6	Päätäntö	29
6.1	Oman työn arviointi	29
6.2	Yhteenveto	30
	Lähteet	32
	Liitteet	
	Liite 1. Tutkimuskysely	

1 Johdanto

Liikunnalla on tärkeä rooli työhyvinvoinnin tukemisessa. Työhyvinvointi on hyvin ajan-kohtainen aihe päivittäisissä keskusteluissa. Yhteiskunnan työelämä on aikojen saatossa muovautunut fyysisen työn tekemisestä yhä enemmän toimistotyöntekemiseen. Liikunnan merkitys onkin merkittävässä roolissa, jotta terveys ja fyysinen kunto säilyisivät hyvänä. Ihmisten jaksaminen ja selviytyminen arjen ja työn vaihtuvissa ja välillä haastavissakin tilanteissa vaativat hyvää fyysistä peruskuntoa.

Työmotivaatio ja työnteon tehokkuus liittyvät olennaisesti ihmisen sen hetkiseen elämäntilanteeseen. Jos ihminen kokee mielentilansa ja olonsa väsyneeksi, se vaikuttaa hänen työssä suoriutumiseensa. Työtehtävät koetaan helposti sekä henkisesti että fyysisesti raskaiksi, mikäli ihmisen peruskunto ei ole kunnossa. Terveiden ylläpitoon vaikuttavat monet asiat, mutta yksi asia, mihin jokainen voi itse vaikuttaa, on fyysisen kunnon ylläpitäminen liikunnallisilla keinoin. Liikuntaa voi harrastaa itselleen parhaaksi sopivalla tavalla. Jotta liikunnan harrastamisella on positiivinen vaikutus jaksamiseen arjessa ja työssä, tulisi sen olla riittävän säännöllistä. Esimerkiksi stressin sietokyky vahvistuu ja erilaisten tuki- ja liikuntaelin sairauksien syntymistä voidaan ehkäistä säännöllisesti liikkumalla.

Opinnäytetyöni teoriaosuudessa määrittelen liikuntaa ja hyvinvointia käsitteinä. Työni viitekehityksen taustalla toimii Maslowin viisiportainen tarvehierarkia. Mallin mukaan ihmisen fysiologiset tarpeet tulee täyttää ensimmäisenä, jotta ihminen voi edetä seuraavalle portaalle ja olla tyytyväinen. Tarvehierarkiassa ylimpänä portaana on itsensä kehittäminen ja toteuttamisen tarpeet, jotka ovat olennaisessa roolissa työtehtävien hoidossa. On tärkeää, että tarvehierarkian kaikki tasot olisivat tasapainossa, jotta tuloksena olisi motivoitunut ja hyvinvoiva työntekijä. (Mielen Ihmeet 2018.)

Itse olen harrastanut säännöllistä ja aktiivista liikuntaa koko ikäni. Liikkuminen ja fyysisen kunnon ylläpitäminen kuuluu olennaisena osana elämääni. Liikunnan avulla koen saavani yleistä pirteyttä ja jaksamista arkeen. Halusin opinnäytetyöni avulla kartoittaa yksittäisten työntekijöiden osalta, miten he kokevat arjessa liikkumisen merkityksen osana työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja edistäminen on yhteistyötä, se on sekä työnantajan että työntekijän vastuulla.

1.1 Työn tavoite sekä aiheen rajaus

Opinnäytetyöni aiheena on **Liikunnan merkitys osana työhyvinvointia**. Työssäni tulen paneutumaan monipuolisesti liikunnan merkityksestä henkisen, fyysisen sekä sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseen ja siihen, miten se vaikuttaa työssä jaksamiseen. Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia työssäkäyvien ihmisten liikuntatottumuksia ja selvittää konkreettisesti sitä, millaisia vaikutuksia liikkumisella koetaan olevan työelämässä sekä arjessa jaksamiseen. Työni viitekehyksessä määrittelen liikuntaa käsitteenä ja sen vaikutuksesta työssä jaksamiseen yleisellä tasolla. Tulen analysoimaan aiheitani yksilön ja työyhteisön kannalta. Otan selville erilaisia liikuntasuositusmalleja, joita tutkin ja analysoin työssäni. Tulen tekemään tutkimuksen Catering-alan yrityksessä, jossa tiedustelen kyselytutkimuksella henkilöstön liikuntatottumuksia. Lisäksi tiedustelen, millaisia toiveita henkilöstöllä on yritykselle, jonka avulla yritys voisi tukea työntekijöiden liikkumista arjessa.

1.2 Tutkimusmenetelmä

Perehdyn aiheeseeni tutkimustyyppisesti ja valitsen aineiston keräämiseen määrällisen menetelmän. Kvantitatiivista eli määrällistä menetelmää käyttävä tutkimus kuvaa ja tulkitsee aiheita eri mittausmenetelmin. Kyseessä oleva tutkimus perustuu kohteen kuvaamiseen sekä sen tulkitsemiseen tilastojen sekä numeroiden avulla. (Koppa 2015.)

Järjestän kyselyni Catering-alan yrityksessä työskenteleville ihmisille. Kyselylomake on jaettu viiteen eri osioon. Kysymysten tarkoituksena on selvittää työntekijöiden liikuntatottumuksia ja sitä, että millaisia vaikutuksia liikkumisella on työssä jaksamiselle. Kyselyssä on yhteensä 16 kysymystä. Kyselylomake sisältää 14 suljettua kysymystä ja kaksi avointa kysymystä. Aion teettää samanlaisen kyselyn yrityksen eri osastojen henkilöstöille. Toinen haastateltava osasto on varaston puolella fyysistä työtä tekevät työntekijät ja toinen osasto on puolestaan toimistotyössä työskentelevät henkilöt. Näin ollen saan vastauksia sekä sellaisilta ihmisiltä, jotka tekevät fyysistä työtä, mutta myös sellaisilta ihmisiltä, jotka eivät työskentele fyysisesti. Pystyn analysoimaan, eroavatko vastaukset eri osastojen välillä ja mikäli eroavat, niin kuinka paljon. Teetän kyselylomakkeeni Google Formsin avulla. Jaan työntekijöille kyselylomakkeet tulostettuina paperiversioina. Tämän jälkeen käyn vastaukset läpi, ja siirrän ne Google Formssin palveluun. Google Forms kerää vastaukset yhteen, josta pääsen analysoimaan vastauksia helposti. Analyysini tavoitteita ovat muun muassa ilmiöiden selittäminen ja kehityksen ennustaminen.

1.3 Työn viitekehys

Opinnäytetyöni teoreettinen tausta eli viitekehys koostuu aiheeseen liittyvän sanaston ja teemojen määrittelystä. Tulen paneutumaan eri lähteistä löytämiini tietoihin, jotka käsittelevät liikunnan vaikutuksia fyysiseen, sosiaaliseen ja psyykkiseen jaksamiseen. Tarkastelen UKK-instituutin päivitettyjä liikuntasuosituksia ja työhyvinvointiin liittyviä yleisiä asioita.

Työni viitekehys pohjautuu yhdysvaltalaisen psykologin Abraham Maslowin tarvehierarkiaan. Maslowin mukaan ihmisten toimintaa ohjaa motivaatio, joka suuntaa meitä täyttämään perustarpeitamme. Teorian mukaan ihmisellä on tietyt perustarpeensa, jotka hänen tulisi tyydyttää tietyssä järjestyksessä. Kyseessä olevassa teoriassa tarpeiden järjestys on seuraavanlainen: fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, sosiaaliset tarpeet, tunnustuksen tarpeet sekä itsensä toteuttamisen tarpeet. Fysiologisten tarpeiden sanotaan olevan kaiken perustana. Riittävä ravinto, uni ja terveelliset elämäntavat, kuten esimerkiksi liikunnan harrastaminen kuuluvat olennaisesti fysiologisiin tarpeisiin. (Mielen ihmeet 2018.)

Rauramo on luonut Työhyvinvoinnin portaat-mallin Maslowin tarvehierarkiaa apuna käyttäen. Rauramon mallissa on työhyvinvointia tarkasteltu sekä yksilön että yhteisön näkökulmasta. Työhyvinvoinnin portaat on nimetty työelämään sopiviksi, jolloin ensin on terveys sitten turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja viimeisenä osaaminen. Jokaisella portaalla on työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, joihin sekä yksilö ja työnantaja voivat yhdessä vaikuttaa. Mallin avulla voidaan kehittää sekä yksilön että työyhteisön hyvinvointia porrastetusti. (Työturvallisuuskeskus 2009.) Mallin mukaan seuraavalle portaalille pystytään nousemaan vasta silloin kuin edellinen tarve on riittävän hyvin tyydytettynä. Aihetta on tarkasteltu Maslowin tarvehierarkian pohjalta etsimällä tarpeita ja mahdollisia kehitettäviä asioita työyhteisöissä. (Mielen ihmeet 2018.)

Opinnäytetyössäni tulen kiinnittämään huomiota juuri fysiologisiin tarpeisiin eli Rauramon Työhyvinvoinnin portaat -mallin terveys osioon, joihin liikunta ja työssä jaksaminen kuuluvat olennaisena osana. Rauramo määrittelee terveyden edistämisen sairauksien ennaltaehkäisemisenä. Työpaikoilla terveyden edistäminen on toimintaa, joka tähtää henkilöstön terveyden ja toimintakyvyn lisäämiseen sekä työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien määrän vähentämiseen. Yksi terveyttä edistävä voimavara on liikunta. (Rauramo 2012, 26 – 27.)

Ihmiset harrastavat liikuntaa nykyään selkeästi aiempaa vähemmän. Tämä johtuu pääosin siitä, että toimintaympäristöissä sekä elintavoissa on tapahtunut muutoksia. Fyysinen työ on vähentynyt huomattavasti ja sen tilalle on tullut istumatyötä. Autolla kulkeminen töihin ja harrastuksiin vähentää terveyden kannalta erittäin tärkeässä roolissa olevaa arkiaktiivisuutta. (Mehiläinen 2019.)

Liikunnan on todettu ennaltaehkäisevän suomalaisten yleisintä kansansairautta eli sydän- ja verisuonitauteja. Liikunta auttaa merkittävästi painonhallinnassa sekä se ehkäisee olennaisesti tyypin kaksi diabetesta ja on myös yksi taudin hoitokeinoista. Liikunta parantaa tuki- ja liikuntaelimistön toimintaa, koska liikkuminen vahvistaa luustoa sekä vähentää erityisesti ikääntyvillä ihmisillä kaatumisen riskiä. Edellä mainitut asiat helpottamaan ihmisten selviytymistä arjessa. Liikunta tuottaa mielihyvää. Mielihyvä puolestaan vähentää lievää masennusta sekä edesauttaa merkittävästi henkistä hyvinvointia ja työssä jaksamista. Parhaimmillaan liikunta on sosiaalista kanssakäymistä toisten ihmisten kanssa, joten se tuo elämään sosiaalista hyvinvointia yhteisten kokemusten jakamisen kautta. (Mehiläinen 2019.)

Liikunta on osa elämäntapaa. Jokaiseen yksittäiseen arkipäivään sisältyy lukuisia pieniä liikunnallisia valintoja. Liikunta on hyödyksi kokonaisvaltaisesti sairauksien ennaltaehkäisyssä ja hoidossa, johon sisältyy niin fyysinen, henkinen kuin sosiaalinenkin puoli. (Mehiläinen 2019.)

2 Liikunnan terveysvaikutukset

Liikunnasta saatavat terveyshyödyt ovat tyypillisesti lyhytaikaisia. Ne kestävät yleisesti ottaen päiviä tai viikkoja. Tämän johdosta liikunnasta ei ole hyötyä kuureina tai muuna satunnaisena toimintana. Liikunnan on oltava säännöllistä ja toistuvaa, jotta se parantaa ja ylläpitää terveyttä. (Terveyskirjasto 2018.)

On tärkeää tiedostaa, että myös liikuntaan saattaa liittyä joitakin haittoja. Suomen suurin tapaturmaluokka on nimenomaa liikuntatapaturmat. Liikunta voi vaurioittaa kudoksia, aiheuttaa viikkoja tai kuukausia kestävästä ylikuormitusoireistosta, mikäli liikunta on liian raskasta. Tämän johdosta liikunnan kuormittavuutta tulee lisätä asteittain ja ylikuormitusta välttämällä. Ikäihmisten ja heikon peruskunnon omaavien ihmisten on suotuisaa laatia

oman lääkärinsä kanssa sellainen terveysliikuntaohjelma, jolla liikunnasta saatavat hyödyt ovat mahdollisimman suuria ja vastaavasti riskit mahdollisimman pieniä. (Terveyskirjasto 2018.)

On erittäin tärkeää, että potilaan liikuntaohjelma suunnitellaan yksilöllisesti juuri heidän tarpeitaan vastaavaksi. Mikäli suunnitelmat ovat olleet asianmukaisesti ja ammattitaitoisesti laadittuja, niin liikuntahoitojen seurauksena esimerkiksi masennus on vähentynyt erilaisissa potilasryhmissä. Sen sijaan syöpää sairastaneiden potilaiden keskuudessa näyttöä liikunnan positiivisista vaikutuksista, löytyy eniten rintasyöpä- ja lymfoomapotilailta. (Mielipalvelut 2017.)

2.1 Liikuntasuosituksiset

Viikoittainen liikkumisen suositus aikuisille 18 – 64 vuotiaille kertoo, kuinka paljon ihmisen tulisi liikkua viikossa, jotta määrä olisi terveyden kannalta riittävä. Liikkumisen suositus antaa myös esimerkkejä, miten liikettä saisi arkielämään lisää. Liikuntapiirakka, joka on ollut käytössä noin kymmenen vuotta, on samalla muuttunut aikuisten liikkumisen suositukseksi. Kyseessä oleva suositusmalli (ks. kuvio 1) pitää sisällään lihaskuntoa ja liikehallintaa kaksi kertaa viikossa. Lihaskunto sekä liikehallinta pitää sisällään sellaista liikuntaa, jossa suuret lihasryhmät kuormittuvat ja liikunta on sellaista, joka haastaa ihmisen tasapainoa tavallista enemmän. Jokainen ihminen voi valita oman tapansa liikkua harrastamalla esimerkiksi pallopelejä, ryhmäliikuntaa, kuntosalia tai tekemällä rasikkaita pihatöitä. (UKK-instituutti 2019.)

Reipasta liikuntaa tulisi harrastaa ajallisesti noin 150 minuuttia viikossa. Olisi kuitenkin erityisen tärkeää, että reipas liikkuminen olisi sellaista, jossa sydämen syke kohoaa. Liikkumisen muotona voi olla esimerkiksi uinti, jumppa, tanssi tai retkeily. Mikäli haluaa lisätä omaan liikkumiseensa tehoa, niin samat terveyshyödyt saa harrastamalla rasittavaa liikumista. Rasittavan liikkumisen ajaksi riittää suosituksen mukaan puolet reippaasta liikkumisesta eli noin 75 minuuttia viikkoa kohden. Rasittavassa liikkumisessa liikuntaa harrastetaan kovemmalla intensiteetillä verrattuna reippaaseen liikkumiseen. Hyvänä nyrkisääntönä voidaan pitää sitä, että mikäli pystyt puhumaan liikuntaa harrastaessasi hengästy misestä huolimatta, niin tällöin liikkuminen on reipasta. Mikäli puhuminen on hankalaa hengästy misen takia, liikunta kohoaa reippaasta liikkumisesta rasittavaksi liikkumiseksi. (UKK-instituutti 2019.)

Suositusmallin mukaan kevyttä liikuskelua, kuten pyöräilyä ja kävelyä tulisi harrastaa mahdollisimman usein. Uudistuneessa suositusmallissa huomioidaan entistä paremmin kevyen liikuskelun, paikallaanolon jaksottamisen ja riittävän unen merkitys osana hyvinvoinnin kokonaisuutta. Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että myös kevyellä liikkumisella voidaan alentaa merkittävästi kehon verensokeri- sekä rasva-arvoja. Lisäksi kevyt liikunta parantaa verenkiertoa sekä vetreyttää lihaksia ja niveliä. Mitä useammin ihminen tekee liikuskelua ja paikallaanolon tauottamista niin sen parempi. Esimerkiksi monet istumatyötä tekevät ihmiset saattavat istua useita tunteja putkeen paikallaan. Riittävä unen määrä on puolestaan keskeisessä roolissa elimistön palautumisen kannalta. Mikäli ihminen liikkuu suosituksen mukaisella tavalla ja nukkuu riittävästi, niin näillä asioilla on huomattavasti positiivisia terveysvaikutuksia. (UKK-instituutti 2019.)



Viikoittainen liikkumisen suositus 18–64-vuotiaille

 UKK-instituutti

Kuvio 1. Viikoittainen liikkumisen suositus 18 - 64-vuotiaille (UKK-instituutti 2019)

2.2 Fyysinen hyvinvointi

Useat liikunta-alan asiantuntijat puhuvat usein fyysisestä kunnosta ja terveyskunnosta. On tärkeää muistaa, että silloin, kun liikkumisen tarkoituksena on parantaa fyysistä kuntoa, niin tällöin kyseessä on kuntoliikunta. Puolestaan silloin, kun tarkoituksena on ensisijaisesti terveyden parantaminen, niin puhutaan terveysliikunnasta. Hyvä suorituskky, kestävyys sekä lihasvoima ovat osa fyysistä kuntoa. Matala verenpaine, ihannepaino, tuki- ja liikuntaelimistön terveys sekä nivelten liikkuvuus ovat taas terveyskunnan kannalta oleellisia asioita. (Terveyskirjasto 2018.)

Hyvinä terveysliikunnan lähteinä voidaan pitää esimerkiksi harrastuksiin ja työhön liittyvää ripeää liikkumista, kotitöitä ja kesämökin ruumiillisia töitä. Tärkeimpänä ehtona pidetään liikunnan usein toistuvuutta ja jatkuvuutta. Silloin kuin liikunta toistuu riittävän usein ja riittävän pitkään sekä kuormittamalla kehoa kohtalaisesti, mutta ei kuitenkaan liikaa puhutaan hyödyllisestä ja sairauksia ehkäisevästä terveysliikunnasta. Myös hyvin kevyt liikkuminen, kuten esimerkiksi hidas kävely saattaa myös edistää terveyttä, vaikka se ei virallisesti täyttäkään terveysliikunnan ehtoja. Tuoreimmat tutkimukset tukevat tätä väitettä. Niiden mukaan hyvin kevytkin liikunta vähentää liikkumattomuudesta koituvia terveyshaittoja. (Terveyskirjasto 2018.)

Terveysliikunta pitää sisällään kymmeniä suotuisia vaikutuksia elimistön toimintoihin. Se vahvistaa luustoa, helpottaa stressinhallintaa, alentaa kohonnutta verenpainetta, vähentää ylipainoa sekä parantaa sokeriaineenvaihduntaa. On todettu, että terveysliikunnalla voidaan ehkäistä sydän- ja verisuonisairauksia, tyypin 2 diabetesta sekä tuki- ja liikuntaelinten sairauksia. Erityisesti iäkkäiden ihmisten keskuudessa terveysliikunnalla on suuri merkitys. Terveysliikunta parantaa tasapainoa, joka vähentää ja ehkäisee kaatumistapaturmia. Se myös parantaa toimintakykyä, itsenäistä selviytymistä sekä vähentää demen-tian taudin todennäköisyyttä. Kohtuullisesti kehoa ja mieltä kuormittava liikuntaa parantaa ihmisen vastustuskykyä ja näin ollen estää virustauteja, kuten esimerkiksi ”flunssia”. (Terveyskirjasto 2018.)

Liikunta, ravinto ja lihavuus ovat voimakkaasti yhteydessä toisiinsa. Liikunnan sanotaan olevan osa ravitsemusta ja ravitsemuksen puolestaan sanotaan olevan osa liikuntaa. Ylipainosta pääsee helpoiten eroon, syömällä vähemmän ja liikkumalla enemmän. Mikäli laihduttaminen ei syystä tai toisesta onnistu, niin liikkumalla riittävästi voidaan vähentää

lihavuuden aiheuttamia terveyshaittoja. On hyvä myös muistaa, että silloin, kun liikkuu riittävästi voi syödä myös hieman vapaammin lihomatta. (Terveyskirjasto 2018.)

2.3 Henkinen hyvinvointi

Liikkuminen vaikuttaa myös mielenterveyteen. Fyysisten terveysvaikutusten lisäksi liikumisella voi saavuttaa myös psyykkisiä ja sosiaalisia hyötyjä. Silloin kun liikkuminen tuottaa positiivisia kokemuksia ja tunteita, niin sen psyykkiset vaikutukset tukevat hyvinvointia. Henkisen hyvinvoinnin kannalta oleellisia asioita ovat mielialan koheneminen, stressinsietokyvyn kehittyminen, itsetunnon vahvistuminen sekä minäkuvan parantuminen. (Fressis 2019.)

Liikunta nostaa tutkitusti ihmisten mielialaa. Liikkumisen jälkeen olo tuntuu reippaammalta ja energisemmältä. Ahdistuneisuus, tyytymättömyys ja toivottomuus ovat tunteita, jotka vähenevät liikuntaa harrastamalla. Esimerkiksi metsässä kävelemällä ajatukset siirtyvät ikävän vellonnan sijaan ympärillä olevaan raikkaaseen luontoon. (Mielipalvelut 2017.)

Mikäli ihminen sairastaa lievää masennusta, niin liikunta on hyvä ja varteenotettava hoitokeino. Vähäinenkin liikkuminen helpottaa oloa ja saa aikaiseksi toiveikkuutta sekä parempaa itsetuntoa. Keskimäärin jo kymmenen minuuttia arkista liikkumista vaikuttaa positiivisesti mielialaan. Mielialan parantuminen jatkuu tästä eteenpäin seuraavat kaksikymmentä minuuttia liikuntaa jatkettaessa. Hyvä mielialan nostattaja sekä liikuntamuoto on esimerkiksi reipas kävely lenkki. Masentuneena voi kuitenkin tuntua erittäin vaikealta päästä liikkeelle. Tämä kuitenkin ehdottomasti kannattaa. Mikäli ihminen ottaa tavakseen käydä päivittäin noin puolen tunnin mittaisella kävelyllä, niin jo kymmenen päivän kohdalla masennusoireet alkavat vähentyä pysyvästi. Liikunnan sanotaan parantavan tai ainakin helpottavan depressiota sekä ahdistuneisuutta. (Mielipalvelut 2017.)

Liikunnan auttamisessa depressioon on useita syitä. Se nostattaa mielihyvää tuottavien välittäjäaineiden pitoisuuksia aivoissa sekä lisää veressä olevien endorfiinien määrää. Näiden asioiden lisäksi se tekee lihaksista vetreämpiä ja parantaa aivojen verenkiertoa. Kaikista merkittävin asia on kuitenkin se, että liikunta vähentää stressihormoni kortisolin erittymistä. (Mielipalvelut 2017.)

Vantaan sanomissa ilmestyneen artikkelin mukaan liikuntaterapeutti Lauri Pyykkönen suosittelee ihmisiä piipahtamaan luonnossa kesken työpäivän. Hänen mukaansa liikkuminen luonnossa auttaa jaksamaan töissä paremmin. Hänen mielestään kävelykokoukset, lounastauot sekä kahvihetket luonnossa ovat helposti toteutettavissa. Näiden asioiden avulla työnantajat mahdollistaisivat työntekijöilleen luontohetket työpäivien aikana. Sen lisäksi, että luonnossa ajatukset selkiintyvät, luovuus lisääntyy ja voimavarat kasvavat, niin työkaverin kanssa yhdessä liikkuesssa myös niin kutsuttu me-henki kasvaa ja näin ollen yhteenkuuluvuuden tunne työpaikalla lisääntyy. Pyykkösen mukaan edellä mainituilla asioilla on runsaasti vaikutusta henkilöstön sitoutumiseen, työn tuottavuuteen sekä työn tulokseen. (Pyykkönen 2019, 19.)

Erilaiset tutkimukset ovat osoittaneet, että ulkona liikkuminen vaikuttaa positiivisesti ihmisen psyykkiseen terveyteen. Psyykinen eli henkinen terveys vaikuttaa puolestaan luonnollisesti ihmisten työterveyteen. Näiden asioiden vuoksi Pyykkönen uskoo, että sairauksia ennaltaehkäisemällä ja terveyttä edistämällä työntekijöiden sairauspoissaolot vähenisivät. Hän muistuttaa, että yksi sairausolopäivä maksaa työnantajalle minimissään noin 300 euroa. Pelkästään tämän johdosta työntekijöiden ulkona liikkuminen olisi työnantajille kannattava vaihtoehto. (Pyykkönen 2019, 19.)

Pyykkösen mukaan ulkona liikkuminen sisäliikuntaan verrattuna kohottaa ihmisen mielialaa tehokkaammin. Ulkona liikkumisen suurimpia hyötyjä ovat vahva emotionaalinen hyvinvointi sekä sen toimivuus erityisen hyvänä elpymiskeinona. Luonnossa liikkumisen ei missään nimessä tarvitse olla sellaista missä tulee hiki, vaan lyhyestäkin ulkona reippailemisesta vaikutuksesta tuntee mielenhyvinvoinnissa. Pyykkösen mukaan liikunnasta on hyötyä aina silloin kun se tuottaa iloa. (Pyykkönen 2019, 19.)

Myös ihmisen aivoissa tapahtuu rakenteellisia sekä toiminnallisia muutoksia säännöllistä liikuntaa harrastaessa. Tuloksia on saatu muun muassa älykkyystesteissä, koulumenestyksessä sekä henkisten kykyjen säilymisenä terävinä myös ikääntyessä. Toki liikunnan laadulla on näihin asioihin liittyen merkitystä. Tietyt lajit, kuten esimerkiksi juoksu ja uinti ovat aivojen suorituskyvylle hyödyllisempiä vaihtoehtoja verrattuna esimerkiksi venyttelyyn ja voimaharjoitteluun. Näin ollen voidaan päätellä, että aerobinen liikunta on hyödyllisempää aivoille suhteessa anaerobiseen liikuntaan. (Mielipalvelut 2017.)

2.4 Sosiaalinen hyvinvointi

Liikunta on oiva tapa parantaa sosiaalisia suhteita. Erityisesti ryhmässä liikkuminen auttaa oppimaan sosiaalisia vuorovaikutustaitoja. Tällä tavoin ihmisen on helpompi luoda ja ylläpitää sosiaalisia suhteita. (Fressis 2019.)

Esimerkiksi joukkuelajeja harrastavat näkevät useita kertoja viikossa joukkuekavereitaan. Joukkueet ovat yleisesti ottaen tiiviitä sekä yhtenäisiä porukoita, joissa toimitaan yhdessä asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Näin ollen liikunnan harrastaminen ryhmässä parantaa ihmisen sosiaalista hyvinvointia ja opettaa jatkuvasti toisten ihmisten huomioimista sekä kunnioittamista. (Terve koululainen 2020.)

Erilaisten sääntöjen ja normien noudattamien on tärkeässä roolissa liikuntaa harrastaessa. Jokaisessa lajissa on omat sääntönsä, mitä jokaisen harrastajan / pelaajan tulisi noudattaa. Sen lisäksi joukkueen sisällä saattaa olla joukkueen omia sääntöjä, jotka liittyvät esimerkiksi joukkueen pelaajien pukeutumiseen tai harjoittelukulttuuriin. (Terve koululainen 2020.)

Myötätunnon sekä empatia kyvyn merkitys korostuu liikuntaa harrastaessa. Kilpailtaessa vastakkain toisen kohtalo on lähtökohtaisesti aina voittoa ja toisen hävityä. Kanssapelaajia sekä vastustajia tulee aina kunnioittaa tuloksesta riippumatta. Kaikkien ihmisten elämässä esiintyy ajoittain vaikeitakin ajanjaksoja ja haasteita. Ajoittain saatamme syyttää itseämme, joskus toisia, mutta olisi todella tärkeää antaa itsellemme sekä muille ymmärrystä, lohdutusta ja luvan olla kaikille juuri sellaisia kuin ovat. Liikkuessa porukassa nämä työelämässäkkin vahvasti mukana olevat taidot ja arvot kehittyvät paremmiksi. (Terve koululainen 2020.)

2.5 Liikunnasta apua työstressiin

Liikunnan ja työstressin vaikutuksia toisiinsa on tutkittu melko paljon. Pietikäinen käyttää apunaan teoksessaan työstä, jouta ja jaksa aiemmin tehtyä sepelvaltimotautiriskejä kartoittavaa LASERI – tutkimusta ja siinä esiintyneitä vastauksia. Tutkimuksesta yhdistettiin sellaiset tiedot, jotka koskivat työstressiä sekä liikunnallista aktiivisuutta. Tietojen mukaan aktiiviset liikkujat kokivat vähemmän työstressiä verrattuna niihin, jotka eivät

harrastaneet liikuntaa. Kävi myös ilmi, että naiset kokivat enemmän työstressiä kuin miehet. Naisista 36% ilmoitti kokevansa työstressiä ja miehistä vastaava luku oli 26%. (Pietikäinen 2011, 71.)

Tutkimukseen vastanneista henkilöistä sellaiset, jotka harrastivat liikuntaa, ilmoittivat hallitsemaan työtään paremmin ja pitivät työnsä vaatimustasoa sopivana. On todettu, että ihmisen ammattiasema sekä koulutustaso on yhteydessä sekä liikunnan harrastamiseen että työstressin kokemiseen. Edellä mainitut asiat saattaisivat siis selittää liikunnan ja stressin yhteyden. Kuitenkin ammattiaseman sekä koulutuksen huomioon ottamisen jälkeenkin tulos pysyi samana. Ne ihmiset, jotka harrastivat liikuntaa, kokivat vähemmän työstressiä. (Pietikäinen 2011, 72.)

Tutkimuksessa seurattiin myös muutoksia liikuntakäyttäytymisessä. Muutokset liikuntakäyttäytymisessä vaikuttivat olennaisesti tuloksiin niin naisilla kuin miehillä. Ne ihmiset, jotka olivat lisänneet liikkumistaan sekä pysyvästi liikunnallisesti aktiiviset ihmiset kokivat pystyvänsä hallitsemaan työtään paremmin verrattuna vähän liikuntaa harrastaneisiin ihmisiin. Samat henkilöt pitivät myös työnsä vaatimustasoaan sopivana. Ihmiset, joiden liikkuminen oli vähäistä, ilmoittivat kokevansa työstressiä neljä kertaa todennäköisemmin verrattuna liikuntaa säännöllisesti harrastaviin henkilöihin. Ihmiset, jotka olivat lisänneet omaa liikkumistaan, kokivat työstressiä kolme kertaa epätodennäköisemmin kuin liikuntaa vähän harrastavat ihmiset. Myös sellaiset henkilöt, jotka olivat vähentäneet omaa liikkumistaan, stressaantuivat työstään aktiivisia liikkujia todennäköisemmin. Näin ollen muutokset omassa liikuntakäyttäytymisessä vaikuttivat tutkimuksessa saatuihin tuloksiin olennaisesti. (Pietikäinen 2011, 72.)

3 Työhyvinvointi

Työterveyslaitoksen mukaan ”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa”. Mikäli työhyvinvointi on kunnossa niin sekä työntekijät että työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi. He ovat myös sitä mieltä, että työ tukee heidän elämänhallintaansa. Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu niin työnantajalle kuin työntekijälle. Sen lisäksi, että he ylläpitävät työhyvinvointia yhdessä niin he myös kehittävät sitä jatkuvasti. On erityisen tärkeää, että työhyvinvoinnin kehittäminen tapahtuu aina yhteistyönä

johtajien, esimiesten sekä työntekijöiden välillä. Erilaiset luottamusmiehet ja työsuojeluhenkilöstö auttavat yrityksiä päätöksenteossa. Työterveyshuolto on työpaikkojen tärkeä yhteistyö kumppani työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. (Työterveyslaitos 2020a.)

Työhyvinvointi on merkittävä osa työn johtamista ja se syntyy työn arjessa. Yrityksen tavoitellessa työhyvinvointia edistävää tilaa, sen toiminnan on oltava pitkäjänteistä sekä läpileikkaavaa. Pelkät yksittäiset terveystempaukset eivät riitä saavuttamaan tavoiteltavaa työhyvinvointia tilaa. Toiminnan tulee kohdistua henkilöstöön, työyhteisöön, työprosesseihin ja johtamiskulttuuriin. (Työterveyslaitos 2020a.)

Yleisesti ottaen työhyvinvointia pidetään investointina. Se vaikuttaa suoraan yrityksen kilpailukykyyn, taloudellisiin tuloksiin ja maineeseen. Tämän johdosta järkevästi mietityt investoinnit työhyvinvointia kohtaan maksavat itsensä myöhemmin moninkertaisina takaisin. Työhyvinvoinnin ollessa kunnossa myös sairaspöissaolat, tapaturmat ja henkilöstön vaihtuvuus laskee. (Työterveyslaitos 2020a.)

Ihmisten työurien pidentämisestä on ollut viime aikoina paljon puhetta. Työhyvinvointiin on panostettava, jotta ihmisten työuria voidaan pidentää. Työnantajien olisi erittäin tärkeää tukea ja kannustaa työntekijöitään. Heidän tulisi tarjota sellaisia elementtejä työyhteisöissään, joiden avulla työssä viihdyttäisiin paremmin. Työhyvinvoinnin parantuessa henkilöstötuottavuus paranisi ja tämä vaikuttaisi todennäköisesti positiivisesti myös yritysten taloudellisiin tuloksiin. (Aalto 2012, 75.)

Työhyvinvointia on tutkittu jo noin sata vuotta. Aluksi huomiota kiinnitettiin enimmäkseen työturvallisuuteen sekä yksilön sairauksiin. Tutkimukset ovat kuitenkin edistyneet ajan saatossa. Nykyään tarkasteltavina asioina ovat työyhteisön toimivuus ja terveyden edistäminen. Monet yritykset tiedostavat, että henkilöstön hyvinvointi on strategisesti katsottuna olennainen menestystekijä. (Manka 2011, 54.)

3.1 Työntekijän oma hyvinvointi

Työelämä muuttuu jatkuvasti, joten työntekijöiltä odotetaan ennen kaikkea sopeutumiskykyä, mutta myös kykyä toimia itse muutoksen suunnannäyttäjänä. Yhä useammassa työyhteisössä työ organisoidaan siten, että työntekijät toimivat itseohjautuvasti sekä tiedostavat sen, että he vaikuttavat merkittävästi oman työnsä ja työyhteisönsä työhön. Jokaisen työntekijän tulisi ottaa tämä mahdollisuutena eikä uhkana. Työntekijä pystyy itse

vaikuttamaan kokemuksiinsa asioihin eikä hän ole vain ulkopuolinen objekti, jolle tapahtuu niin iloisia kuin ikäviäkin asioita. (Manka & Manka 2016, 158.)

Jotta ihminen voi olla oman elämänsä ohjaksissa sekä tuntea mielenrauhaa, niin häneltä vaaditaan hyvää psykologista pääoma. Työpaikalla käyttäytyminen ja työstä suoriutuminen ovat asioita, jotka määräytyvät oman psykologisen pääoman mukaan. Psykologinen pääoma vaikuttaa moneen asiaan, kuten esimerkiksi työtyytyväisyyteen, organisaatioon sitoutumiseen, työssä suoriutumiseen ja vähäisempiin poissaoloihin. Asia on hyvin tärkeä myös työnantajan kannalta, sillä on todettu, että psykologinen pääoma ennustaa vähäisempiä lopettamisaikkeitä työssä sekä aiemmin mainittua organisaatioon sitoutumista. (Manka & Manka 2016, 158.)

Psykologiseen pääomaan liittyy myös mahdollisuuksia. Se vastaa ensisijaisesti kysymykseen ”kuka olet?”, mutta tämän lisäksi myös siihen ”millaiseksi olet tulossa?”. Psykologinen pääoma ei ole asia, joka joko saadaan syntyessään tai ei saada. Jokainen vaikuttaa siihen itse oman elämänsä aikana tekemillään valinnoillaan. Näin ollen jokaisella ihmisellä on mahdollisuus kasvattaa omaa henkistä pääomaansa. Kyseessä oleva pääoma muodostuu neljästä eri asiasta, jotka ovat itseluottamus, toiveikkaus, realistinen optimismi sekä sitkeys. (Manka & Manka 2016, 159.)

On todella tärkeää tiedostaa, että psykologista pääomaa voi oppia. Se on osittain perimän ja kasvatuksen tulosta, mutta todella suuri osa on jokaisen omissa käsissä. Luonnollisesti myös koulutustaso ja varallisuus ovat asioita, jotka siihen vaikuttavat. Sillä mitä jokainen oppii, niin saattaa olla vaikutusta omiin lapsiin. Tämän johdosta psykologisen pääoman oppimisen merkitys kasvaa entisestään. (Manka & Manka 2016, 159.)

Itseluottamus on yksi psykologisen pääoman kulmakivistä. Sillä tarkoitetaan ihmisen kykyä luottaa omiin motivoitumiskykyihinsä, tiedollisiin resursseihinsa ja jonkin asian / tehtävän suorittamiseen menestyksellisesti. Itselleen korkeiden tavoitteiden asettaminen sekä uusien haasteiden vastaanottaminen kertovat hyvästä itseluottamuksesta. Esteistä ylitsepääseminen, sisäinen motivaatio ja parhaansa tekeminen ovat myös asioita, jotka kertovat hyvästä itseluottamuksesta. Omien kykyjen arviointi vaikuttaa olennaisesti siihen, että millaisia ajatuksia omassa päässä liikkuu ja myös siihen, että millaisia omat emotionaaliset reaktiot ovat. On todettu, että vähäinen minä-pystyvyyden tunne luo stressiä ja vaikuttaa negatiivisesti ihmisen pätevyyden tehokkaaseen käyttöön. Sellaiset ihmiset, joilla on suuri usko omaan minä-pystyvyyteen valitsevat todennäköisemmin

haasteellisia tehtäviä sekä jaksavat keskittyä kurinalaisemmin tavoitteiden saavuttamiseen. Minä-pystyvyydellä on olennainen vaikutus suorituksia koskeviin tulosodotuksiin. (Manka & Manka 2016, 161.)

Seuraava psykologisen pääoman kulmakivi on toiveikkuus. Ensisijaisesti toiveikkudessa on kyse tavoitteiden asettamisesta sekä niiden saavuttamisesta. Mikäli tarjolla ei ole valmiita tavoitteita, niin toiveikas ihminen asettaa niitä itse. Eniten toiveikas ihminen saa nautintoa silloin, kun hän saavuttaa sellaiset tavoitteet, jotka ovat todella vaativia. Itsenäiset ja sisältä päin ohjautuvat ihmiset ovat toiveikkaita. He tarvitsevat itsenäisyyttä sekä tilaa itselleen ja omille näkemyksilleen. He saattavat ahdistua, mikäli heitä ohjailaan, käsketään tai rajoitetaan. Tämän kaltaisessa työympäristössä toiveikkaat ihmiset helposti turhautuvat eivätkä he tällöin saa käytettyä kaikkia kykyjään. Työnantajat voivat lisätä toiveikkuutta työpaikoilla esimerkiksi laatimalla sellaisia tavoitteita, joihin työntekijät voivat itse vaikuttaa. (Manka & Manka 2016, 162 - 163.)

Realistinen optimismi kuuluu myöskin psykologiseen pääomaan. Realistiset optimistit ovat sellaisia ihmisiä, jotka odottavat tulevien tapahtumien olevan lähtökohtaisesti positiivisia. Pessimistit ovat puolestaan vakuuttuneita siitä, että tulevat tapahtumat ovat negatiivisia. Optimistilla tarkoitetaan sellaista ajatusmallia, että elämässä on enemmän hyviä kuin huonoja asioita sekä tapahtumia. Optimismi on psykologisen pääoman yksi muuttujista ja sen vahvuutena on realismi ja joustavuus. Ei voida kuitenkaan olettaa, että optimistit olisivat aina iloisia ja uskoisivat kaikkia asioita mahdolliseksi. Realistinen optimismi kannustaa itsekuriin, menneisyyden tiukkaan analysointiin, tulevaisuuden suunnitteluun sekä ennakoivaan huolehtimiseen. Tietynlaiset ajatukset lisäävät joko onnistumisen tai epäonnistumisen todennäköisyyttä. Psykologiassa puhutaan usein ihmisen erilaisista toimintastrategioista. Ihmiset käyttävät niitä ulkoisen tilanteen arvioinnin pohjalta syntyneen haasteen tai uhkakuvan ratkaisuyrityksissä. Erilaiset strategiat pitävät sisällään sellaisia toimintasuunnitelmia, joilla he selviävät eri tilanteista. (Manka & Manka 2016, 164.)

Viimeisenä psykologisen pääoman kulmakivistä esittelyssä on sitkeys. Se liittyy ihmisen kykyyn olla lannistumaton sekä joustava. Kyky aloittaa epäonnistumisen jälkeen aina uudelleen ja uudelleen alusta kertoo ihmisen sitkeydestä. Nykypäivän työelämässä tapahtuu jatkuvasti muutoksia. Muutosten mukana eivät pysy kaikista vahvimmat tai älykkäimmät, vaan sen sijaan sellaiset ihmiset, jotka omaavat sitkeyttä ja kykyä sopeutua

muutoksiin. Sitkeyttä vahvistaa työpaikoilla luottamuksen, avoimuuden ja läpinäkyvyyden ilmapiiri. Myöskin sellainen ilmapiiri, jossa riskien ottaminen on sallittua, vahvistaa sekä kehittää ihmisten sitkeyttä. Tällöin yksittäisistä virheistä ei rankaista eikä niistä synny esteitä uudelleen yrittämiselle. (Manka & Manka 2016, 167.)

Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut sekä vastuuntuntoinen. Hän pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan ja osaamistaan omassa henkilökohtaisessaan työtehtävässään. Työn tavoitteet ovat hänelle selkeät. Esimies antaa työntekijälle palautetta rakentavasti hoidetuista työtehtävistä. Hän kokee itsensä tarpeelliseksi omassa työyhteisössään. Työtehtävien suorittaminen vaatii sopivassa suhteessa niin itsenäisyyttä kuin yhteenkuuluvuuden tunnetta. Hän myös onnistuu sekä innostuu omasta työstään. (Työterveyslaitos 2020a.)

3.2 Hyvinvoiva työyhteisö

Organisaatiot eivät voi olettaa, että työhyvinvointi syntyisi itsestään. Se vaatii systemaattista johtamiskulttuuria, johon sisältyvät strateginen suunnitelmallisuus, toimenpiteet henkilöstön voimavarojen lisäämisenä sekä työhyvinvointitoiminnan jatkuva arvioiminen. Organisaatio voi asettaa työhyvinvoinnille tavoitteita, joiden saavuttamista voidaan arvioida osana organisaation tavanomaista strategiatyötä. Tavoitteellisuus, joustava rakenne, turvallisuus sekä jatkuva itsensä kehittäminen ovat hyvinvoivan organisaation tunnusmerkkejä. (Manka & Manka 2016, 80.)

Hyvinvoivaa organisaatiota leimaa tavoitteellisuus. Tavoitteellisella yrityksellä on selkeä visio tulevaisuudesta sekä strateginen toimintasuunnitelma sen toteuttamiseksi. Strategioiden on muututtava ympäristöstä tulevien viestien mukaan. Ympäristössä tapahtuvia asioita seuraamalla ja niihin vastaamalla organisaatio vaikuttaa aktiivisesti omaan tulevaisuuteensa. On hyvä muistaa, että strategioita kannattaa suunnitella ja kehittää koko henkilöstön kanssa, eikä ainoastaan ylimmän johdon kesken. Koko henkilöstön olisi hyvä osallistua mahdollisimman laajasta tavoitteiden luomiseen. Tällä tavoin luotuihin käsitteisiin saadaan huomattavasti enemmän sisältöä. Mitä enemmän työntekijät ovat mukana päätösten teossa, niin luonnollisesti tällöin he myöskin toimivat entistä kiinnostuneemmin arjessa tavoitteiden mukaisesti. (Manka & Manka 2016, 80 - 81.)

Työhyvinvointia tulisi kehittää siten, että organisaation lanseeraamat tavoitteet ovat mukana kehitystoiminnassa. Ristiriitoja voi syntyä helpommin, mikäli työhyvinvointi toiminta

on tavoitteista erillään. Parhaimmillaan tilanne on se, että henkilöstön työhyvinvointi tukee organisaation tavoitteiden saavuttamista. Mitä aikaisemmin yrityksissä päästään tarttumaan hyvinvoinnin esteisiin, sitä todennäköisemmin se näkyy positiivisesti yrityksen tuloksellisuudessa. Nykypäivän työelämässä strategisen hyvinvoinnin tavanomaiset asiantuntijatoiminnot ovat melko hyvässä kunnossa. Tavanomaisilla asiantuntijatoiminnoilla tarkoitetaan työterveyshuoltoa, työsuojelua, työpaikkaliikuntaa sekä henkilöstöruokailua. Nykyisin työpaikkaliikunnan kehittämisen kohteena on yhä useamman työntekijän aktivoiminen eri liikuntapalveluiden käyttäjiksi. (Manka & Manka 2016, 81 - 82.)

Työympäristö muuttuu nykypäivänä jatkuvasti. Tämän johdosta hierarkkinen sekä joustamaton rakenne ei tarjoa yritykselle parasta keinoa työpaikkojen organisoitumiseen. Rajoittuneet sekä jäykät työnsisällöt omaavan yrityksen on erittäin vaikeata vastata nopeasti asiakkaidensa muuttuviin tarpeisiin. Työn luonteen muuttuessa työprosesseja on erittäin vaikea kontrolloida, mikäli yrityksessä on joustamaton rakenne. Tämän takia luotamuksellinen, toiminnallisesti joustava sekä aktiivinen ilmapiiri nousee yrityksissä erittäin tärkeään ja keskeiseen rooliin. (Manka & Manka 2016, 87.)

Joustava rakenne mahdollistaa työntekijöiden vapaamman päätösten teon omalla alueellaan sekä tiedon saannin oman työnsä pohjaksi. Tällä tavoin tieto kulkee mutkattomammin ja oma-aloitteisuus lisääntyy työpaikoilla. Suurimassa osassa työpaikoista tehdään tiimityötä. Tiimityön katsotaan lisäävän vastuullisuutta, aloitteellisuutta, itsenäisyyttä ja työntekijöiden sitoutumista organisaation tavoitteisiin. Tekemällä töitä tiimeissä jokainen työntekijä pystyy hyödyntämään paremmin omia vahvuuksiaan. Työn mielekkyys lisääntyy huomattavasti, mikäli yksittäinen työntekijä saa mahdollisuuden osallistua päätöksentekoon joko yksin tai oman tiiminsä kautta. (Manka & Manka 2016, 87.)

Nopeasti muuttuvassa työympäristössä selviytymisen kannalta keskeisessä roolissa on jatkuva osaamisen kehittäminen. Oppiminen on samassa linjassa organisaation tavoitteiden kanssa silloin, kun oppiminen tapahtuu niin yksilöiden, ryhmien kuin koko organisaation tasolla. Olisi erittäin tärkeää, että työpaikoilla keskityttäisiin siihen, millaista osaamista tulevaisuudessa tullaan tarvitsemaan. Pelkästään pohtimalla, mitä tällä hetkellä osataan, ei pystytä varautumaan riittävän hyvin tulevaisuuden tarpeisiin. (Manka & Manka 2016, 88.)

Innovatiivinen ilmapiiri, vuorovaikutus sekä ajankäytön vapaus ovat avainasemassa oppimisen kannalta. Iso osa oppimisesta tapahtuu nimenomaan työpaikalla. Tämän johdosta päivittäiset kohtaamiset työkavereiden sekä asiakkaiden kanssa ovat oppimisen edellytys. Tehokkaan työajan ohien tarvitaan siis ajatustenvaihtoa työkavereiden kanssa käytävillä ja kahvipöydässä. (Manka & Manka 2016, 88.)

Oppimisilmapiiriin vaikuttaa negatiivisesti jännittynyt ilmapiiri, kiire sekä henkinen kuormittuneisuus. Edellä mainitut asiat eivät edistä oppimista vaan sen sijaan ne johtavat helposti sairastamiseen ja puolustavaan käyttäytymiseen. Mikäli tieto ei kulje työpaikoilla avoimesti, niin syntyy helposti huhuja. Huhujen seurauksena omia reiviä suojellaan, tietoa pimitetään ja syyllisiä haetaan. On tyypillistä, että ihmiset täyttävät puuttuvan tiedon omilla kuvitelmillaan. (Manka & Manka 2016, 88.)

Työhyvinvointiin vaikuttaa luonnollisesti fyysinen työympäristö. Tämän johdosta pitäisi olla itsestään selvää, että työympäristö olisi turvallinen. Turvallinen työympäristö luo pohjan muiden työhyvinvoinnin osa-alueiden kehittämiselle. Mikäli työpaikoilla otetaan vastaan työntekijöiden ideoita turvallisuuden kehittämiselle ja niihin puututaan, niin työntekijöille tulee sellainen olo, että heitä kuunnellaan sekä kunnioitetaan. Tämän jälkeen esimerkiksi vuorovaikutuksen kehittäminen on helpompaa, sillä työntekijöillä on sellainen tunne, että heitä on kuunneltu ja heillä on mahdollisuus vaikuttaa työpaikkansa asioihin. (Manka & Manka 2016, 90.)

Perus linjaukset työturvallisuuteen antavat työturvallisuuslaki (2002) ja laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelun yhteistoiminnasta (2006). Kyseessä olevien lakien ensisijaisena tarkoituksena on edistää työympäristöä ja työolosuhteita. Tällä tavoin työntekijöiden työkyvyn turvaaminen sekä työtapaturmien ennaltaehkäiseminen on mahdollista. (Manka & Manka 2016, 90.)

Kaikilla työnantajilla pitää olla sellainen työsuojelun toimintaohjelma, jossa kerrotaan selkeästi työpaikan työolojen kehittämistarpeet sekä työympäristöön sisältyvien tekijöiden vaikutukset. Työpaikan kehittämistoiminnan on oltava sellaista, että ohjelmasta johdetut tavoitteet otetaan siinä huomioon. Niitä tulee käsitellä työntekijöiden tai heidän edustajiensa kanssa. Työnantajien vastuulla on, että työolosuhteisiin liittyvät asiat käsitellään työnantajan ja työntekijöiden tai heidän edustajien kesken. Työntekijöiden vastuuksi puolestaan jää yhteistyössä toimiminen työnantajan ja työntekijöiden edustajan kesken, jotta tavoitteet tulee saavutetuiksi. (Manka & Manka 2016, 91.)

Työyhteisössä, joka on hyvinvoiva, vallitsee avoin sekä luottavainen ilmapiiri. Siellä innostetaan ja kannustetaan kaikkia työyhteisöön kuuluvia henkilöitä. Yhteen hiileen puhaltaminen on itsestäänselvyys. Palaute annetaan rakentavasti sekä positiivisella tavalla. Työyhteisössä työntekijöiden työmäärät ovat sopivia ja työntekijät auttavat toisiaan. Ongelmat tuodaan esille ja niistä uskalletaan puhua. Vaikeissakin tilanteissa työyhteisössä säilytetään toimintakyky ja ratkaisuja ongelmiin sekä niiden syntymiseen pyritään keksimään. (Työterveyslaitos 2020a.)

3.3 Liikunnan vaikutus työhyvinvointiin

On todettu, että työikäisten ihmisten toimintakykyä ja terveyttä heikentävät merkittävästi liikunnan puute, epäterveellinen ruokavalio, mielenterveysongelmat, tupakointi sekä liiallinen alkoholinkäyttö. Edellä mainitut asiat johtavat helposti ennen aikaisiin kuolemiin ja ne heikentävät työkykyä. Työnantajilla on paljon mahdollisuuksia vaikuttaa ihmisten elintapojen kohentamiseen ja terveyden edistämiseen. Elintapojen kohentamiseen ja terveyden edistämiseen on panostettava, jotta Suomessa olisi tulevaisuudessa riittävästi työkykyisiä ihmisiä. (Työterveyslaitos 2020b.)

Liikunta on merkittävä osa-alue työhyvinvoinnin tukemisessa. Se auttaa merkittävästi työ- ja toimintakykyä uhkaavien tai heikentävien sairauksien ennaltaehkäisemisessä ja hoitamisessa. Liikunta lisää ihmisen fyysisiä ja psyykkisiä voimavaroja ja näin ollen vähentää työntekijöiden sairastumisia. Hyväkuntoiset ihmiset kestävätkä kuormitusta paremmin ja palautuvat nopeammin verrattuna huonokuntoisiin ihmisiin. Hyvä toimintakyky sekä kunto suhteessa työn vaatimuksiin ovat elinehtona työkyvylle, erityisesti sellaisissa ammateissa, jotka kuormittavat ihmisiä fyysisesti. (Työterveyslaitos 2020b.)

Säännöllisen liikkumisen on todettu auttavan työstressiä sekä helpottavan rentoutumista. Sen lisäksi säännöllinen liikkuminen vähentää unettomuutta ja parantaa unenlaatua. Se auttaa myös ihmisiä hallitsemaan omaa elämäänsä sekä vahvistaa itsetuntoa. Säännöllisen liikunnan on katsottu myös vaikuttavan positiivisesti itse työsuoritukseen ja työkykyyn. Joillakin aloilla hyvä fyysinen toimintakyky on työväline. Esimerkiksi palo- ja pelastusalailla hyvä fyysinen toimintakyky on edellytys työssä suoriutumiselle. Suomessa ruumiillisesti raskaat työtehtävät työllistävät useita satoja tuhansia ihmisiä. (Työterveyslaitos 2020b.)

Helpoin tapa omasta fyysisestä toimintakyvystään huolehtimiselle on liikkua mahdollisimman paljon ja monipuolisesti töissä sekä vapaa-aikana. Työmatkaliikuntaa sekä arkiin valintoihin voi panostaa helposti esimerkiksi korvaamalla auton polkupyörällä ja hissien portailla. Työhön olisi hyvä sisällyttää pieniä liikkumishetkiä. Fyysisen toimintakyvyn kehittäminen parantaa myös psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä. Nämä kolme asiaa luovat yhdessä pohjan kokonaisvaltaiselle työ-työinnille. Hyvän kunnon merkitys korostuu ihmisen vanhentuessa. Näin ollen aikaisemmin tehdyt valinnat ovat keskeinen tekijä hyvälle eläkevuosille. (Työterveyslaitos 2020b.)

Arki- ja hyötyliikunnan lisäksi oman toimintakykynsä parantamiselle on paljon eri mahdollisuuksia. Useat ihmiset suosivat kävelyä, sauvakävelyä ja uintia. Kaikista tärkeintä olisi, että liikkuminen olisi monipuolista. Sen tulisi sisältää kestävyyttä, lihasvoimaa ja taitoa kehittäviä lajeja. Taitoa kehittäviä lajeja voivat olla esimerkiksi tanssi ja pallopelit. Työnantajat voivat tukea työntekijöidensä liikkumista. On kuitenkin tärkeää muistaa, että hyvä kunto on viime kädessä jokaisen ihmisen omien valintojen varassa. Liikkumisen säännöllisyys on kaiken perusta. Hyvää kuntoa ja toimintakykyä ei voi varastoida talteen, vaan sen sijaan liikuntaa on harrastettava säännöllisesti. On todettu, että jo viikonkin liikkumattomuus heikentää lihaskuntoa ja voimaa jopa 20 prosenttia. Kunnon palauttaminen ennalleen kestää puolestaan huomattavasti viikkoa kauemmin. (Työterveyslaitos 2020b.)

4 Tutkimuksen luotettavuus, toteutus ja tulokset

Halusin tehdä tutkimuksen aiheesta **Liikunnan merkitys osana työhyvinvointia**, koska aihe on todella ajankohtainen. Nykyisin on puhuttu paljon siitä, tarjoavatko työpaikat työntekijöilleen riittävästi liikuntamahdollisuuksia. Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen on erittäin merkittävässä roolissa tulevaisuuden työmarkkinoilla. Työntekijöiden jaksaminen ja sairauslomien ennaltaehkäiseminen katsotaan myös kustannustehokkaana ratkaisuna.

4.1 Validiteetti

Tutkimuksella on oltava selkeät tavoitteet, jotta vastauksia saataisiin juuri niihin asioihin, mitä alun perin haluttiinkin selvittää. Huolellinen suunnittelu sekä tarkoin harkittu tiedon-

keruu ovat asioita, joilla validius voidaan varmistaa. Kaikkien kyselylomakkeen kysymysten pitää olla selkeässä linjassa kyseessä olevaan tutkimusongelmaan nähden. (Heikkilä 2002, 29.)

Suoritin tutkimukseni siten, että jaoin kyselylomakkeet tulostettuina työntekijöille. Ihmiset vastasivat kyselyyn itsenäisesti. Tämän johdosta ei voitu tarkkaan tietää, miten kukakin vastaajista kysymykset käsittivät. Itsenäisen vastaamisen johdosta kyselytapa asettaa tiettyjä vaatimuksia kyselyn ymmärrettävyydelle. Kyselylomakkeen ulkoasun tulee olla selkeä ja sanamuotojen tarkkaan mietittyjä. (Niemi & Touranen 1996, 44.)

Vilkan (2007, 63) teos ”Tutki ja mittaa” esittelee onnistuneen tutkimuslomakkeen tunnusmerkkejä. Omassa työssäni pyrin kiinnittämään huomiota teoksessa mainittuihin asioihin. Tein lomakkeeni ulkoasusta sellaisen, joka oli mielenkiintoa herättävä, siisti ja selkeä. Laadin jokaiseen kysymykseen helposti ymmärrettävät vastausvaihtoehdot. Saatesanoilla kerroin, mitä varten kysely on laadittu, ja mihin tarkoitukseen vastauksia tullaan käyttämään. Kyselyni ensimmäinen osio alkaa niin sanotuilla perustiedoilla, johon jokaisen lukijan on helppo vastata. Kaikki kysymykset ovat hyvin muotoiltuja ja ne etenevät osiosta toiseen loogisessa numerojärjestyksessä. Osiot ovat jaettu eri aihepiireihin ja osioita on yhteensä viisi.

Laadin tutkimukselleni sellaisen saatekirjeen, jossa painotin jokaisen yksittäisen vastauksen tarpeellisuutta. Saatesanojen lopussa kiitin työntekijöitä jo valmiiksi vastauksista ja vaivannäöstä. Kyselyäni suunnitellessani katsoin tärkeäksi, että valmiit vastaukset olisivat nopea siirtää Exceliin, jotta pääsisin tekemään johtopäätöksiä mahdollisimman helposti.

Ennen varsinaisen kyselylomakkeen jakoa vastasin kyselyyni itsenäisesti. Tämän jälkeen vein omat vastaukseni Exceliin. Vastaukset siirtyivät helposti Exceliin ja kaikki toimi niin kuin pitikin. Tämän jälkeen pystyin jakamaan kyselyn yrityksen X työntekijöille luotavaisin mielin.

4.2 Reliabiliteetti

Lähtökohtana luotettavalle tutkimukselle toimii sen toistettavuus samankaltaisilla tuloksilla. Tutkimuksen laatijalta vaaditaan tutkimuksen aikana kriittisyyttä sekä tarkkuutta. Tutkijan

tulee tiedostaa, että virheitä voi tapahtua tietoja kerätessä, käsiteltäessä sekä tuloksia tulkittaessa. (Heikkilä 2002, 30.)

Asioita, jotka vaikuttavat olennaisesti tutkimuksen vastausprosentin suuruuteen ovat tutkimuksen aihe, kohderyhmä, kysymysten määrä, lomakkeen ulkoasu sekä onnistunut saatekirje. Onnistuneella saatekirjeellä vastaajat saadaan kiinnostumaan ja motivoitumaan kyselystä. Kaikista tärkeimpänä asiana korkean vastausprosentin kannalta voidaan pitää sitä, että miten tärkeänä vastaajat pitävät tutkimusta. Yleisesti ottaen vastausprosentit eri tutkimusten suhteen vaihtelevat 20 – 80 prosentin välillä. (Heikkilä 2002, 66.) Oman kyselytutkimukseni vastausprosentti oli 86 prosenttia.

Pyrin saamaan mahdollisimman paljon vastauksia laatimalla selkeän ja johdonmukaisesti etenevän kyselyn. Liitin kyselylomakkeeseeni sellaisen saatekirjeen, joka oli suunniteltu huolellisesti ja motivoi työntekijöitä vastaamaan kyselyyn. Jaoin kyselyt työntekijöiden taukokuoneeseen erään työpäivän aamuna. Ihmiset saivat vastata itsenäisesti kyselyyni, jonka jälkeen he laittoivat valmiit vastaukset suljettuun laatikkoon. Valmiit vastaukset kävin keräämässä pois seuraavana työpäivänä klo. 12. Edellä mainittujen asioiden lisäksi pyrin vaikuttamaan hyvään vastausprosenttiin mainitsemalla suullisesti kyselystäni työntekijöille jo ennen kyselyn virallista jakoa, mutta myöskin vielä virallisen kyselyn jaon jälkeenkin.

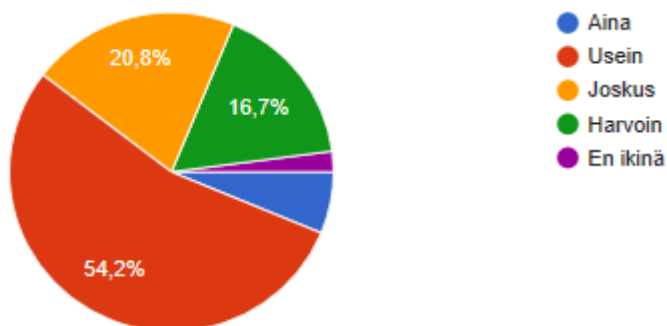
4.3 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus toteutettiin kyselomakkeen avulla yrityksen X työntekijöille. Tein kyselyn Google Formssia käyttäen. Jaoin kyselyn tulostettuna työntekijöille ja he saivat vastata siihen rauhassa itsenäisesti. Kun työntekijät olivat vastanneet kyselyyni, keräsin vastaukset yhteen ja siirsin ne paperilta Google Formssin palveluun. Palvelu kokoaa vastaukset automaattisesti yhteen, josta niitä pääsee tarkemmin analysoimaan. Lomake koostui 16 kysymyksestä, jotka käsittelivät liikunnan merkitystä osana työhyvinvointia. Kysymyksistä 14 oli suljettuja ja kaksi avointa kysymystä. Vastaajista noin puolet olivat varaston puolella fyysistä työtä tekeviä henkilöitä ja puolet toimistotyössä työskenteleviä henkilöitä. Näin ollen vastauksista pääsee tarkastelemaan, onko vastauksissa eroja fyysistä työtä tekevien ihmisten ja toimistotyötä tekevien ihmisten välillä. Kysely toteutettiin täysin anonyymisti, joten henkilöitä ei voida tunnistaa kyselystä.

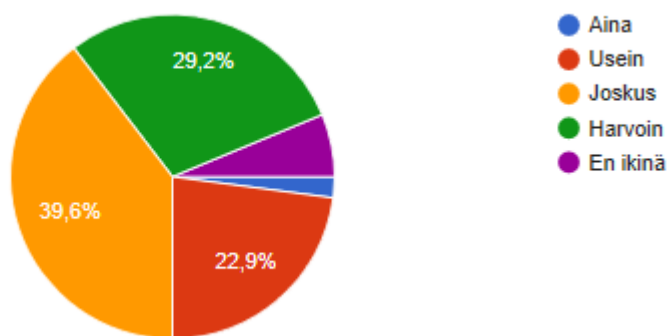
4.4 Tutkimuksen tulokset

Tutkimukseni ensimmäisessä osiossa perehdyttiin vastaajien niin sanottuihin perustietoihin. Kyselyyni vastasi yhteensä 48 ihmistä. Heistä naisia oli 23 ja miehiä 25. Ikäkauma oli 18 – 70 vuotta, mutta suurin osa (37,5 prosenttia) vastaajista ilmoitti iäkseen 18 – 30 vuotta. Vastaajista 28 (58,3 prosenttia) teki ainoastaan toimistotyötä, 13 (27,1 prosenttia) ainoastaan fyysistä työtä. Kyselyyn vastanneista seitsemän (14,6 prosenttia) ihmistä ilmoitti tekevänsä niin toimistotyötä kuin fyysistäkin työtä.

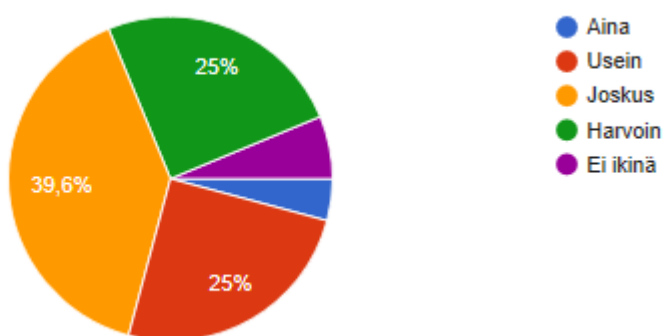
Toinen kyselyni osio oli mielentila ja terveys. Kysymyksillä pyrittiin selvittämään muun muassa kokevatko ihmiset olonsa pirteäksi arjessa sekä tuntevatko he väsymystä töitä tehdessään. Näiden asioiden lisäksi vastaajilta tiedusteltiin työn henkistä sekä fyysistä kuormittavuutta. Vastaukset jakaantuivat tässä osiossa melko selkeästi kaikkien kysymysten osalta. Alapuoilella on esiteltynä osion kysymykset sekä vastaukset kuvioiden kaksi, kolme, neljä ja viisi muodossa.



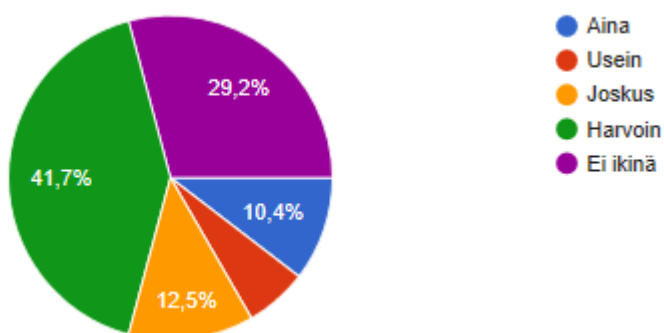
Kuvio 2. Koetko olosi pirteäksi arjessa?



Kuvio 3. Koetko olosi väsyneeksi töitä tehdessä?

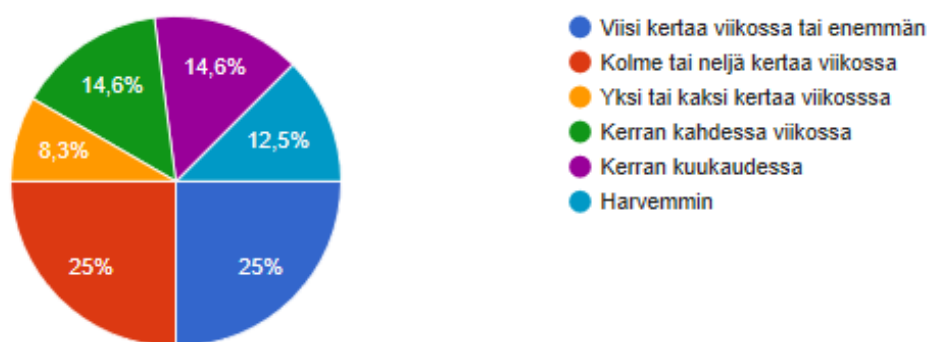


Kuvio 4. Tuntuuko työn tekeminen henkisesti raskaalta?

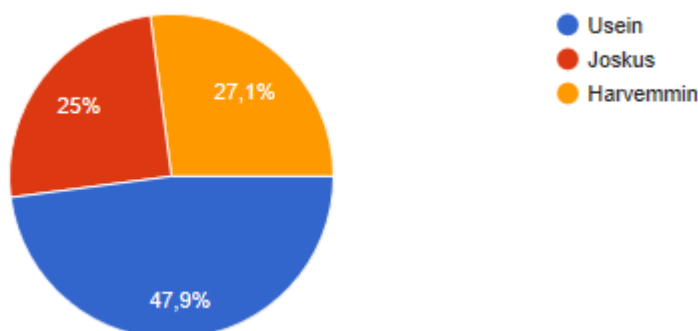


Kuvio 5. Tuntuuko työn tekeminen fyysisesti raskaalta?

Kyselyni kolmannessa osiossa paneuduttiin työntekijöiden liikuntatottumuksiin. Kysymyksillä selvitettiin kuinka usein ihmiset harrastavat liikuntaa ja hikoilevatko he liikuntaa harrastaessa. Sen lisäksi vastaajat kertoivat, mitä liikuntamuotoja he suosivat urheillessaan. Kävely, juoksu sekä kuntosali saivat vastaajilta eniten ääniä. Alapuoella kuvat kuusi ja seitsemän näyttävät vastausten jakaantumista.



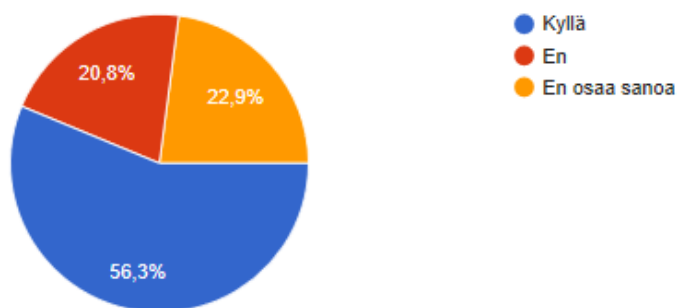
Kuvio 6. Kuinka usein harrastat liikuntaa?



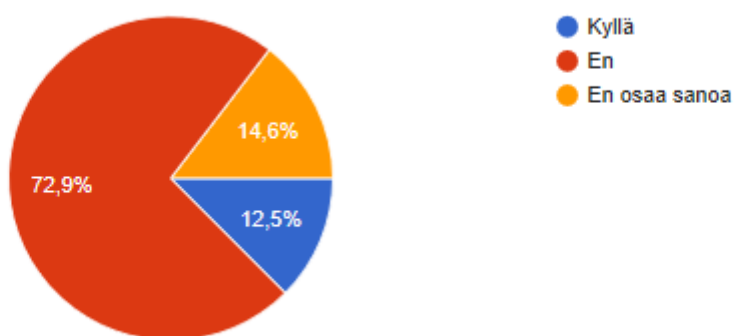
Kuvio 7. Hikoiletko liikuntaa harrastaessasi?

Tutkimuksen neljännessä osiossa tutkittiin, miten ihmiset kokevat liikunnan vaikutuksen työntekoon. Osion vastaukset ovat melko yhtenäisiä enemmistön ollessa sitä mieltä, että liikunnalla on positiivinen vaikutus työssä jaksamisen kannalta. Osiossa tiedusteltiin

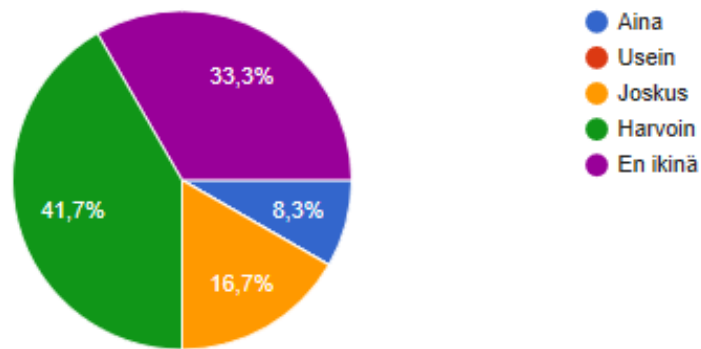
myös työntekijöiden liikkumista klo. 21:00 jälkeisenä aikana. Tämän kysymyksen suhteen vastaukset jakaantuivat hieman enemmän. Alapuolelta löytyy tarkemmat tiedot vastausten jakaantumisesta osion eri kysymysten välillä kuvioiden kahdeksan, yhdeksän kymmenen, 11:sta ja 12:sta muodossa.



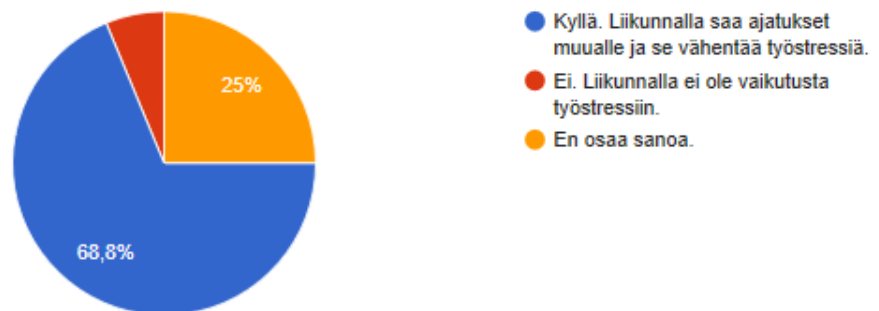
Kuvio 8. Mikäli olet harrastanut liikuntaa töitä edeltävänä päivänä, niin koetko sillä olevan positiivista vaikutusta vireystilaasi seuraavana päivänä töissä ollessasi?



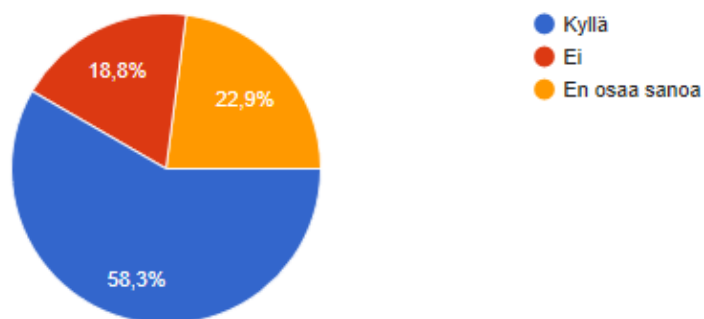
Kuvio 9. Mikäli olet harrastanut liikuntaa töitä edeltävänä päivänä, niin koetko sillä olevan negatiivista vaikutusta vireystilaasi seuraavana päivänä töissä ollessasi?



Kuvio 10. Liikutko illalla kello 21:00 jälkeen?



Kuvio 11. Onko omalla liikkumisellasi mielestäsi vaikutusta työstressiin?



Kuvio 12. Haluaisitko että työpaikallasi järjestettäisiin esimerkiksi taukojumppaa? Auttaisiko se sinua jaksamaan töissä paremmin?

Viimeisessä osiossa työntekijöiltä pyydettiin ideoita, miten työnantaja voisi tukea paremmin työntekijöidensä liikkumista. Suurin osa vastanneista toivoi, että työnantaja antaisi työntekijöilleen enemmän saldoa sporttipassiin. Sporttipassin tulisi olla sellainen, johon sisältyisi mahdollisimman laajasti erilaisia käyttökohteita. Työntekijät toivoivat myös, että työnantaja järjestäisi yrityksen työntekijöille jonkin yhteisen vuoron, jossa he voisivat käydä yhdessä pelailemassa eri lajeja viikoittain. TYHY-päiviä toivottiin järjestettävän huomattavasti enemmän. Näiden asioiden lisäksi työntekijät toivoivat myöskin taukojuman järjestämistä säännöllisesti. Työmatkaliikuntaa työnantaja voisi tukea esimerkiksi antamalla kaupunkipyöräkortin työntekijöille.

5 Johtopäätökset

Säännöllisen liikunnan harrastaminen edistää ihmisen jaksamista selvitä sekä arjessa että työssä. Työelämän muuttuminen fyysisestä työstä enemmän toimistomaisempaan työskentelyyn on lisännyt fysiologisten sairauksien esimerkiksi tuki- ja liikuntaelinsairauksia määrää. Tämä on osasyynä sairauspoissaolojen lisääntymiselle. Työntekijän sopiva työnkuormitus edistää terveyttä ja työkykyä. Kokonaiskuormitukseen vaikuttavat sekä fyysinen että henkinen kuormittavuus. Lisäksi työ sekä vapaa-aika tulisi yhteensovittaa, jotta liikunta olisi sopivassa suhteessa kokonaiskuormituksen kannalta. Tutkimuksessani kävi ilmi, että ihmiset, jotka tekivät sekä fyysistä- että toimistotyötä ja sen lisäksi harrastivat säännöllistä liikuntaa, niin he kokivat olonsa arjessa pirteiksi. Tämä todistaa, että vaihtuvat työtehtävät olisivat hyväksi ja niihin olisi syytä kiinnittää huomiota. Esimerkiksi työyhteisöissä voisi olla enemmän mahdollisuuksia tehdä erityyppisiä työtehtäviä päivän aikana.

Yleisesti ottaen kyseessä olevan yrityksen työntekijöistä kaikkien vastaukset olivat suhteellisen positiivisia. Vastaajista yli puolet koki olevansa arjessa pirteitä joko usein tai aina. Vain alle kolmannes koki, että työnteko tuntuu henkisesti aina tai usein raskaalta. Tämä kertoo siitä, että työyhteisö ja työskentely kyseisessä yrityksessä koetaan yleisesti ottaen positiivisena. Selkeästi vastauksista ilmeni, että liikunta vaikuttaa positiivisesti työssä jaksamiseen. Oli hienoa huomata, että vastaajista 69 prosenttia tiedosti, että liikunnan avulla saa ajatukset muualle ja samalla se vähentää työstressiä.

Yllättävänkin moni vastanneista (25 prosenttia) harrasti liikuntaa vain kerran kahdessa viikossa tai vielä harvemmin. He eivät osanneet sanoa, onko liikunnalla mitään merkitystä työssä jaksamiseen. Tuloksista oli kuitenkin havaittavissa, että vastaajista suuri osa

(41 prosenttia) teki fyysistä työtä tai sekä fyysistä työtä että toimistotyötä. Fyysisen työtekemisellä on kuitenkin suuri merkitys ihmisen fysiologisen peruskunnon ylläpitämiseen. Tämä voi vaikuttaa siihen, että vastaajista niin moni (60 prosenttia) koki olonsa joko aina tai usein pirteäksi arjessa. Fysiologiset tarpeet tuli tyydytettyä joko fyysistä työtä tekemällä tai liikuntaa harrastamalla.

Tulevaisuudessa työnteko muuttuu tietyissä työtehtävissä entistä enemmän ajasta riippumattomaksi. Onkin tärkeää, että liikunnanharrastaminen eri vuorokauden aikoina on nykyään mahdollista. Monet kuntosalit ovatkin auki jo 24 tuntia vuorokaudessa, jolloin vuorotyötä tekevätkin ihmiset pääsevät ylläpitämään ja kehittämään fysiologisia liikunnallisia tarpeita.

Kyselyyn vastanneista enemmistö koki saavansa liikunnan harrastamisesta positiivista vaikutusta seuraavan päivän vireystilaansa. Vastanneista vain muutama (8,3 prosenttia) harrasti liikuntaa säännöllisesti kello 21 jälkeen ja heistä 6 prosenttia koki sillä olevan negatiivinen vaikutus seuraavan päivän vireystilaan. Jos työvuoro alkaa suhteellisen aikaisin aamulla, on selvää, että myöhäinen liikunnan harrastaminen ei ole niin suotavaa. Ihminen ei saa välttämättä heti unta voimakkaan fyysisen urheilusuorituksen jälkeen. Tästä syystä yöunet jäävät lyhyemmiksi. On harmillista, että monien joukkuelajien salivuorot voivat sijoittua myöhäiselle ajankohdalle, jolloin liikunnanharrastaminen voi vaikuttaa negatiivisesti seuraavana päivänä työssäjaksamiseen.

Säännöllisen taukoliikunnan määrää tulisi lisätä työyhteisöissä. Tämän avulla työtehtäviin saataisiin enemmän vaihtelua. Varsinkin toimistotyöntekijöille tulisi suunnata automaattista taukojumppaohjeistusta, joka antaisi pienen tauon ja venyttelymahdollisuuden työntekoon. Pienikin venyttely ja ajatusten vieminen hetkeksi muualle lisää työtehoa ja piristää arjessa.

Tämän lisäksi useat vastaajat toivovat, että työnantaja tukisi työntekijöiden liikkumista entistä enemmän. Erilaisten liikuntasetelien tarjoaminen motivoi työntekijöitä liikkumaan vapaa-ajalla. Yritysten tulisi tehdä enemmän tiivistä yhteistyötä eri liikuntapaikkojen kanssa, jolloin liikuntapaikat saisivat asiakkaita ja samalla työntekijöiden fysiologiset perustarpeet fyysisen kunnon pohjalta tulisivat täytettyä.

6 Päätäntö

6.1 Oman työn arviointi

Kokonaisuudessaan opinnäytetyön laatiminen oli antoisa ja haastava prosessi. Teoriatietoon perehtyminen herätti paljon ajatuksia. Lähdekirjallisuutta oli runsaasti tarjolla ja näin ollen olikin hieman haastavaa valita kaikista oleelliset lähteet. Toisaalta perehtyminen laajaan materiaaliin oli tärkeää taustatyötä ennen itse varsinaisen työn tekemistä. Tiedot vahvistivat aikaisempia näkemyksiäni liikunnan merkityksestä yleisen hyvinvoinnin sekä työssä jaksamisen kannalta. En olisi kuitenkaan aiemmin uskonut, miten suuri vaikutus liikunnan säännöllisellä harrastamisella voikaan olla työssä jaksamiselle, vaikkakin tiesin sillä olevan jonkin verran merkitystä.

Lisäksi ymmärrän nyt entistä paremmin, miten suuri merkitys säännöllisellä liikunnalla ja lihaskunnan ylläpitämisellä on yleiselle jaksamiselle, hyvinvoinnille ja mahdollisten tuki- ja liikuntaelinsairauksien ehkäisemiselle. Tämä on tärkeä huomio, koska nykyään työ on usein pelkkää istumatyötä ja fyysisen työn määrä on vähentynyt huomattavasti. Eläkeikä on noussut ja ihmisen fyysisen kunnon ylläpitäminen on tärkeää koko eliniän ajan, jotta työssäkäyvät ihmiset säilyisivät terveinä ja pystyisivät työuran jälkeenkin nauttia elämästä. Olisi ollut mielenkiintoista saada vielä syvempää tietoa siitä, että miten suuri vaikutus liikunnalla on kokonaisvalaiseen hyvinvointiin ja työ sekä toimintakyvyn ylläpitämiseen. Tämä tosin vaatisi pitkäaikaista tutkimusta tietyllä kohderyhmällä.

Aloitin työn tekemisen syksyllä 2019. Oli mielenkiintoista huomata, kuinka paljon ajankohtaisessa mediassa käsiteltiin työssä jaksamista ja sitä, millä tavoin voitaisiin ehkäistä mahdollisia mielenterveyteen ja yleiseen jaksamiseen liittyviä sairauksia. Olisi tärkeää, että työssäkäyvien ihmisten sairauspoissalot voitaisiin minimoida. Työnantajien tulisi kiinnittää entistä enemmän huomiota siihen, miten he voisivat tarjota työntekijöilleen monipuolisia liikuntamahdollisuuksia sekä säännöllistä taukojumppaa työpäiviin.

Tutkimustulosten käsittely ja vastausten analysointi Exceliä hyödyntäen oli minulle melko uutta. Opinnäytetyön tekeminen antoi minulle mahdollisuuden reflektoida omaa oppimista ja syventää tietoja kvantitatiivisen työn tekemisestä. Mielestäni osaan nyt aiempaa paremmin lukea ja tulkita erilaisia tutkimuksia.

6.2 Yhteenveto

Tutkimustulosten avulla ilmeni, että liikuntaa arvostetaan ja sen harrastaminen on useille ihmisille tärkeää. Monille ihmisille liikunnan harrastaminen on elämäntapa ja he eivät voi elää ilman säännöllistä liikkumista. Heistä suuri osa kokee olonsa pirteäksi ja kokonaisvaltaisesti hyvinvoivaksi. Harmillista on, että osa ihmisistä harrastaa liikuntaa epäsäännöllisesti tai ei ollenkaan. Tällöin he eivät osaa edes huomioida liikunnan merkitystä hyvinvoinnin edistäjänä. He voivat kokea, että rankan työpäivän jälkeen ei ole enää voimia lähteä huolehtimaan omasta kunnostaan. Vaikka tekisi fyysistä työtä ja fysiologiset perustarpeet tulisi jo näin tyydytettyä, niin olisi kuitenkin liikunnan monipuolisuuden kannalta hyväksi tehdä erilaisia liikuntaharjoituksia vielä töiden jälkeenkin.

Yritysten kannattaakin tukea ja tarjota työntekijöilleen mahdollisuutta säännölliseen liikuntaan. Yritysten ei kannata säästää kuluissa, joiden avulla on mahdollista vahvistaa ihmisten hyvinvointia ja ylläpitää työkykyä. Liikuntaharrastuksen avulla voidaan vähentää stressiä ja vahvistaa työkykyä, jolloin työntekijöiden sairauspoissaolot vähenevät. Liikkuminen erilaisissa ryhmissä motivoi liikkumaan aktiivisemmin ja säännöllisemmin. Esimerkiksi joukkuelajien parissa olevien ihmisten fyysinen kunto säilyy yleisesti ottaen pitempään parempana, koska sopiva ryhmän paine edistää liikkumista.

Hyvinvointi edellyttää säännöllistä ja pitkään jatkunutta liikunnan harrastamista. Positiivista kuitenkin on, että koskaan ei ole liian myöhäistä aloittaa fyysisen kunnon kohentamista. Nyky-yhteiskunnassa puhutaan paljon työntekijöiden väsymyksen tunteesta, masennuksesta ja uupumuksesta. Työyhteisöjen tarjoamat yhteiset erilaiset liikuntahetket voisivat innostaa niitäkin ihmisiä liikunnan pariin, jotka eivät itsenäisesti jaksaisi aloittaa liikunnan harrastamista.

Työhyvinvointi on hyvin yksilöllinen kokemus, johon vaikuttavat monet eri tekijät. Olen-naista työhyvinvoinnissa on se, että miten jokainen itse kokee oman työnsä. Maslow esitti tarvehierarkiansa etenevän tietyssä järjestyksessä. On kuitenkin hyvä muistaa, että jokaisen ihmisen yksilölliset tarpeet voivat vaihdella sen hetkisen elämäntilanteen mukaan. Eri elämäntilanteissa jokin tietty tarve voi yli- tai alikorostua. (Keho ja mieli 2015.)

SAK:n Työolobarometrin 2018 tilastojen mukaan sairauspoissaolot ovat lisääntyneet parin viime vuoden aikana. Erityisesti mielenterveyteen liittyvät sairauspoissaolot, mutta myös tuki- ja liikuntaelinsairauksiin liittyvät poissaolot ovat olleet kasvussa. Vaikka työ

voi kuormittaa työntekijää, on se kuitenkin hyväksi ihmisen terveydelle ja lisää ihmisen hyvinvointia. Sen sijaan työttömyyden on tiedostettu olevan hyvinvoinnille suuri riski. Ihmiset, jotka ovat töissä, voivat paremmin kuin työttömät. (Joensuu 2019, 8.) Tutkimuksessani ilmenikin, että suurin osa työntekijöistä koki olonsa pirteäksi arjessa eli työ toimii positiivisena voimavarana arjessa.

Itse haluan jatkaa liikunnallista elämäntapaa ja harrastaa liikuntaa säännöllisesti. Uskon ja koen, että liikunnan avulla voin ylläpitää fyysistä peruskuntoani ja edistää kokonaisvaltaista hyvinvointiani. Liikunnan avulla saan ajatukset muualle ja lisäksi joukkuelajissa mukana olemalla edistän sosiaalista hyvinvointiani. Fyysinen peruskunto auttaa jaksamaan vaihtuvissa ja haastavissa työelämän tilanteissa. Liikuntaa voi harrastaa monella eri tavalla ja tasolla. Uskon, että kaikille ihmisille löytyy sopiva liikuntamuoto.

Koskaan ei ole liian myöhäistä aloittaa liikuntaa ja tehdä liikunnasta omaa elämänlaatua lisäävää harrastusta. Ikä, kunto ja terveydentila vaikuttavat ihmisten mahdollisuuksiin valita sopiva liikuntamuoto. Tärkeintä on liikkeelle lähteminen, joten tässä työnantaja voi toimia kannustavassa ja motivoivassa roolissa. Työhyvinvointi on investointi, joka maksaa itsensä takaisin. Kun henkilöstöllä on kaikki kunnossa, työntekijät sitoutuvat työntekoon ja kestävät myös työkuormitusta paremmin. Henkilöstön hyvinvoinnin pitäisi kiinnostaa jokaista työnantajaa. Henkilöstön hyvinvoinnin ollessa kunnossa, yrityksen tuottavuus kasvaa ja mahdolliset sairauspoissaolot vähenevät.

Lähteet

Aalto, Riku. 2012. Liikuttavia ajatuksia. ISBN.

Fogelholm, Mikael 2012. Terveysliikunta. Duodecim.

Fressis. 2019. Liikkumisen hyödyt. <https://www.fressis.fi/tietopankki/liike/liikkumisen-hyodyt/>. Luettu 7.1.2020.

Hansen, Anders 2015. Liikunta: paras lääke. Kustannus-Mäkelä.

Heikkilä, Tarja 2002. Tilastollinen tutkimus. Edita, Helsinki.

Joensuu, Liisa 2019. Työntekijän täytyy saada vaikuttaa. Content House 2.6.2019, 8.

Keho ja mieli. 2015. Tarvehierarkia työelämässä. <https://www.tribe.fi/keho-ja-mieli/tarvehierarkia-tyoelamassa/>. Luettu 18.2.2020.

Koppa. 2015. Jyväskylän yliopisto. <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>. Luettu 23.1.2020.

Manka, Marja-Liisa & Marjut 2016. Työhyvinvointi. Talentum.

Manka, Marja-liisa 2011. Työnilo. WSOYpro.

Mehiläinen. 2019. Liikunnan terveysvaikutukset. <https://www.mehilainen.fi/hyvinvointi/liikunnan-terveysvaikutukset>. Luettu 28.9.2019.

Mielen ihmeet. 2018. Maslowin tarvehierarkia. <https://mielenihmeet.fi/maslown-tarvehierarkia/>. Luettu 29.1.2019.

Mielipalvelut. 2017. Liikunta. <https://www.mielipalvelut.fi/liikunta-ja-mielenterveys/>. Luettu 7.1.2020.

Niemi, Hannu & Tourunen, Kalevi 1996. Tilastoista tiedoiksi korkea-asteelle. Tilastokeskus, Helsinki.

Pietikäinen, Petteri 2011. Työstä, jouta ja jaksa. Gaudeamus.

Pyykkönen, Lauri 2019. Piipahda luontoon kesken töiden. Vantaan Sanomat 21-22.9.2019, 19.

Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Edita, Porvoo.

Sydänliitto. 2019. Säännöllisestä liikunnasta puhtia työssä jaksamiseen. <https://sydan.fi/fact/terveytta-edistava-liikunta/>. Luettu 1.10.2019.

Terve koululainen. 2020. Liikunnan vaikutukset. <https://www.tervekoululainen.fi/yla-koulu/fyysinen-aktiivisuus/liikunnan-vaikutukset/>. Luettu 9.1.2020.

Terveyskirjasto. 2018. Terveysliikunta. https://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00934. Luettu 5.1.2020.

Työterveyslaitos. 2020a. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 10.1.2020.

Työterveyslaitos. 2020b. Elintavat ja työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>. Luettu 22.1.2020.

Työturvallisuuskeskus. 2009. Työhyvinvoinnin portaat. https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf.

UKK-instituutti. 2019. Liikkumalla terveyttä – askel kerrallaan. Viikoittainen liikkumisen suositus 18-64 vuotiaille. <https://www.ukkinstituutti.fi/liikkumisensuositus/aikuisten-liikkumisen-suositus>. Luettu 4.1.2019.

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa. Tammi, Helsinki.

Tutkimuskysely

Kyselyssä mukana olleet kysymykset sekä vastausvaihtoehdot suluissa.

Liikunnan merkitys osana työhyvinvointia

Osio 1, Perustiedot:

Sukupuoli (nainen, mies, muu)

Ikä (18-30, 31-40, 41-50, 51-60, 61-70)

Työtehtävä (toimistotyö, fyysinen työ, molemmat)

Osio 2, Mielentila ja terveys:

Koetko olosi pirteäksi arjessa? (aina, usein, joskus, harvoin, en ikinä)

Koetko olosi väsyneeksi töitä tehdessä? (aina, usein, joskus, harvoin, en ikinä)

Tuntuuko työn tekeminen henkisesti raskaalta? (aina, usein, joskus, harvoin, en ikinä)

Tuntuuko työn tekeminen fyysisesti raskaalta? (aina, usein, joskus, harvoin, en ikinä)

Osio 3, Liikuntatottumukset:

Kuinka usein harrastat liikuntaa? (viisi kertaa viikossa tai enemmän, kolme tai neljä kertaa viikossa, yksi tai kaksi kertaa viikossa, kerran kahdessa viikossa, kerran kuukaudessa, harvemmin)

Millaista liikuntaa harrastat? esim. kävely, juoksu, kuntosali, keilaus, paini, suunnistus...

Hikoiletko liikuntaa harrastaessasi? (usein, joskus, harvemmin)

Osio 4, Liikunnan vaikutus työnteeseen

Mikäli olet harrastanut liikuntaa töitä edeltävänä päivänä, niin koetko sillä olevan positiivista vaikutusta vireystilaasi seuraavana päivänä ollessasi töissä? (kyllä, en, en osaa sanoa)

Mikäli olet harrastanut liikuntaa töitä edeltävänä päivänä, niin koetko sillä olevan negatiivista vaikutusta vireystilaasi seuraavana päivänä ollessasi töissä? (kyllä, en, en osaa sanoa)

Liikutko illalla kello 21:00 jälkeen? (aina, usein, joskus, harvoin, en ikinä)

Onko omalla liikkumisellasi mielestäsi vaikutusta työstressiin? (Kyllä. Liikunnalla saa ajatukset muualle ja se vähentää työstressiä., Ei. Liikunnalla ei ole vaikutusta työstressiin., En osaa sanoa.)

Haluaisitko että työpaikallasi järjestettäisiin esimerkiksi taukojumppaa? Auttaisiko se sinua jaksamaan töissä paremmin? (kyllä, en, en osaa sanoa)

Osio 5, Ideoita, joita työpaikka voisi toteuttaa

Voisiko työpaikkasi tukea liikkumistasi jollain tavalla? Jos voisi niin miten?